



COMUNE DI MORRA DE SANCTIS
Provincia di Avellino

**Regolamento delle procedure e criteri per le progressioni
economiche orizzontali**

INDICE

Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

Art. 3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

Art. 4 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Art. 5 - LA PROCEDURA

Art. 6 - DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 7 - LE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA A

Art. 8 - LE PROGRESSIONI NELLE CATEGORIE B E C

Art. 9 - LE PROGRESSIONI NELLE ULTIME POSIZIONI DELLE CATEGORIE B E C E NELLA CATEGORIA D

Art. 10 - LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.

Il presente regolamento disciplina la metodologia di valutazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale (da qui in poi indicata con l'acronimo P.E.O.), secondo quanto previsto dagli artt. 5 e 6 del CCNL del Comparto EE.LL. del 31.03.1999, come integrato dall'art. 9 del CCNL stipulato aprile 2008, nonché in base a quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 ed è finalizzato esclusivamente alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza del personale dipendente.

Le procedure di cui al presente regolamento si conformano ai principi di imparzialità, pubblicità e trasparenza e la definizione degli elementi di valutazione è calibrata in base a criteri differenziati in relazione alla categoria di appartenenza, tenendo conto di quanto previsto dalla normativa vigente.

Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

Ai sensi dell'art. 16, comma 3, del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, *“le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è stata adottata la decisione di attivare l'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali riferimento nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi”*.

Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal

finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

per la categoria A, dalla A 1 alla posizione A6;

per la categoria B, dalla B1 alla posizione B8;

per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;

per la categoria D, dalla D1 alla posizione D7.

Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dal 1° Gennaio dell'anno nel quale è sottoscritto il contratto integrativo che autorizza l'attivazione dell'istituto, salvo diversa previsione del contratto medesimo e comunque nel rispetto di quanto stabilito dal comma 7 dell'art. 16 già citato.

Art. 3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

Sentiti i Responsabili di Settore in ordine alle esigenze di premialità inerenti l'istituto in oggetto, viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.

Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio sono determinate in sede di accordo decentrato e restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito, le eventuali cessazioni non comporteranno la riduzione del fondo che sarà sommato a quello successivo. Le progressioni economiche devono essere riconosciute in base a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, non sia superiore al 50%. Tale percentuale potrà essere oggetto di arrotondamento. Dovranno comunque garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente nel procedimento di attribuzione delle PEO.

Art. 4 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.

Per poter partecipare a tali selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione l'anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica.

Nel calcolo dell'anzianità di cui al precedente comma 2 sono compresi anche i periodi prestati presso altre amministrazioni del comparto e quelli prestati a tempo determinato presso lo stesso ente e/o presso altre amministrazioni del comparto.

Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 80/100° nella valutazione.

Art. 5 - LA PROCEDURA

Entro i 30 giorni successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo dell'anno successivo da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del Responsabile del Settore Amministrativo, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.

Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet e sulla rete intranet per il periodo indicato nel bando stesso. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali.

I dipendenti interessati presentano, entro i 30 giorni successivi alla scadenza della pubblicazione del bando, apposita istanza, corredata dal curriculum.

Il Responsabile del Settore Amministrativo invita i Responsabili di Settore provvedere alla valutazione dei dipendenti ed ai colloqui con il personale assegnato secondo i criteri di cui agli articoli seguenti. Per il personale titolare di posizione organizzativa tale attività è svolta dal Nucleo indipendente di valutazione. Al termine del colloquio viene assegnato il punteggio.

Le valutazioni vengono trasmesse al Responsabile del Settore Amministrativo che forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori sulla base dei criteri di cui agli articoli seguenti. Tale graduatoria, in cui sono indicati il punteggio complessivo ed i singoli fattori che hanno concorso alla sua formazione, viene pubblicata per almeno 15 giorni sul sito internet, sulla rete intranet ed affissa in luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti.

Scaduto il termine di pubblicazione, senza che siano pervenute osservazioni, la graduatoria si intenderà definitiva e, sulla base delle risorse disponibili, il Responsabile del Settore Amministrativo, adotterà gli atti necessari al riconoscimento delle nuove P.E.O. agli aventi diritto.

Nel caso in cui, nei termini previsti, pervenissero osservazioni, il Settore Amministrativo effettuerà l'istruttoria necessaria e provvederà a confermare la graduatoria ovvero a redigere eventualmente la nuova graduatoria che verrà pubblicata all'Albo pretorio e nel sito Internet istituzionale, per 15 giorni consecutivi, dopo di che sarà esecutiva e si procederà con il riconoscimento delle nuove P.E.O.

Dell'avvenuta pubblicazione verrà dato avviso ai dipendenti mediante comunicazione interna ai dipendenti.

La graduatoria esaurisce la propria efficacia a seguito dell'inquadramento giuridico dei dipendenti nel limite delle risorse disponibili e non può essere utilizzata per l'attribuzione di nuove progressioni economiche successive.

La documentazione relativa al procedimento sarà depositata presso il Servizio Personale affinché i dipendenti interessati possano prenderne visione, in base alla normativa sull'accesso agli atti.

A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; nel caso di ulteriore parità la precedenza spetta al più anziano di età.

Art. 6 - DISPOSIZIONI COMUNI

I dipendenti cui è stata irrogata, nei 2 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche, la sanzione disciplinare della sospensione per un periodo superiore a 10 giorni si vedono ridotto del 50% il punteggio relativo al curriculum; se in tale arco temporale hanno avuto la sanzione della multa o della sospensione fino a 10 giorni si vedono ridotto del 25% il punteggio relativo al curriculum.

Si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione; nel caso di assenza superiore a 6 mesi, ivi inclusa la maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni dell'ultimo triennio escludendo quelle relative al periodo di assenza.

Art. 7 - LE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA A

1. Per i dipendenti di categoria A i criteri di valutazione sono i seguenti:
 - a) la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 70 punti;
 - b) curriculum, con specifico riferimento all'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, nonché alla esperienza maturata: fino a 20 punti;
 - c) colloquio teso ad accertare le competenze professionali: fino a 10 punti.

Art. 8 - LE PROGRESSIONI NELLE CATEGORIE B E C

1. Per i dipendenti delle categorie B e C, ad esclusione dei passaggi all'ultima posizione di progressione, i criteri di valutazione sono i seguenti:
 - a) la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 60 punti;
 - b) curriculum, con specifico riferimento all'arricchimento professionale conseguente ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, nonché all'impegno ed alla qualità della prestazione individuale: fino a 20

punti;

- c) colloquio teso ad accertare le competenze professionali: fino a 20 punti

Art. 9 - LE PROGRESSIONI NELLE ULTIME POSIZIONI DELLE CATEGORIE B E C E NELLA CATEGORIA D

1. Per i passaggi all'ultima posizione di progressione nelle categorie B e C per le progressioni nella categoria D, i criteri di valutazione sono i seguenti:
 - a) la media delle valutazioni del triennio precedente: fino a 50 punti;
 - b) curriculum, con specifico riferimento al diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza ed alla iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro: fino a 20 punti;
 - c) colloquio teso ad accertare le competenze professionali: fino a 30 punti.

Art. 10 - LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

1. La valutazione è effettuata con riferimento alla performance organizzativa, a quella individuale, ai comportamenti organizzativi ed alle competenze professionali sulla base delle schede allegate al regolamento sul sistema di misurazione valutazione della performance vigente. Tale metodologia è quella che viene utilizzata anche per la erogazione della indennità di produttività.
2. La valutazione è effettuata annualmente dal Responsabile della articolazione organizzativa in cui il dipendente presta la sua attività.
3. Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal Responsabile in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente.
4. In caso di comando presso altra pubblica amministrazione la valutazione è effettuata dal Responsabile della struttura organizzativa della pubblica amministrazione in cui il dipendente è utilizzato.